



Le 25 février 2021

Compte rendu de la réunion ordinaire du CSEE Bretagne du 20 janvier 2021 à distance

La délégation FORCE OUVRIERE était composée de : Jean-Marc Lemée, élu titulaire, de Yann Hubert, élu suppléant et de Stéphane Knapp, représentant syndical.

La Direction Régionale était représentée par Antoine Plaquevent, directeur régional et Julie Gibouin directrice des ressources humaines, ainsi que Mme Calvary pour le point 4.

Au préalable du CSEE sont discutés quelques points :

- Vœux du Président aux membres du CSEE
- Pointage de la présence des membres des délégations
- Lecture d'une déclaration de la CFE-CGC
- Lecture de la déclaration **FO** : voir la PJ en annexe
- M Le président évoque 2 changements souhaitables dans l'ordre du jour :
 - **Point n°4** sur la « Promo 16-18 » : Mme Catherine Calvary (Chargée d'Etudes à la DR) nous rejoint à 14h pour présenter à distance l'évolution du dispositif « Promo 16/18 » et répondre à nos éventuelles questions. Pas de commentaires, et accord des élus.
 - **Point n°2** sur les modalités de vote pour désigner un Représentant de Proximité à Loudéac (pas de candidat(e) à la DR) : la DRH propose 3 modalités de désignation différentes de celles prévues dans « l'Accord sur les RP du 19 novembre 2019 »¹, car au vu de la situation sanitaire et du mode « distanciel » de ce CSEE, il serait « compliqué d'organiser un vote à bulletin secret ». La DRH propose de mettre ces modalités aux voix afin d'acter la modification, à savoir :
 - a) **Report** du vote au CSEE de février (« *au risque de priver d'un RP le centre de Loudéac pendant au moins encore un mois* »)
 - b) Un vote à **main levée** dans le fil de discussion de l'application TEAMS utilisée pour le CSEE (« *ce qui constituerait une « vraie dérogation » et un « partage collectif de ce vote* »)
 - c) Un vote **par mail** auprès de la DRH et du secrétaire du CSEE, « *ce qui garantirait la confidentialité des votes entre les délégations* » [NDLR : mais pas entre la DR et les élus]

La DRH précise qu'il était impossible de faire voter les élus avec le système NEOVOTE, au vu du temps imparti pour l'organisation de ce vote électronique. Elle précise également que cette modification, quelle qu'elle soit, ne serait que ponctuelle et n'est pas censée remettre l'Accord de 2019 en cause.

¹ Cet Accord, signé des 4 Organisations Syndicales Représentatives (en 2019 : CGT, CFDT, FO et SUD) du Personnel de l'AFPA, prévoit, en son article 5 alinéa c), un vote à bulletin secret, uninominal à un tour à la majorité des voix des titulaires présents au CSEE [...]

FORCE OUVRIERE dit ne pas être d'accord avec ces trois points et ce pour les raisons suivantes :

- Le report au CSEE de février empêche la représentation des salariés de Loudéac
- Peu importe le nombre de candidats, l'Accord prévoit un vote à bulletin secret : en effet, **FO** estime que l'anonymat du vote n'est pas garanti dans les 2 dernières propositions de la DRH, peu important les déclarations de bonnes intentions des uns et des autres.
- Si le mode « présentiel » du CSEE n'est pas possible en février, nous demandons l'organisation d'un vote électronique qui garantisse la confidentialité absolue du vote, comme cela a déjà été le cas par le passé.
- Quant à la proposition n°1, **FO** affirme que le centre de Loudéac n'est pas complètement dépourvu de RP, puisque Mme Mounier exerce ce mandat actuellement.
- **FO** estime enfin que la DR avait plus que les « quelques derniers jours » pour organiser un vote électronique

Au vu des avis des 4 délégations, la **DRH** prend acte de la non-unanimité sur cette question et reporte le vote *sine die*.

Le **secrétaire** du CSEE, au vu de l'absence de candidats à la DR, demande au président s'il peut préciser au personnel de la DR qu'il est possible de se porter candidat sans être obligatoirement affilié à une Organisation Syndicale.

Le **président** affirme qu'une relance sera faite dans tous les cas au niveau de la DR, en incluant cette demande. Il dit qu'il est réservé quant à la décision prise de report du scrutin, et souhaite « boucler cette affaire » au CSEE de février.

FO soutient la proposition du secrétaire, sachant qu'il appartient au président de faire constater la carence sur la DR. Enfin, nous demandons un point sur les candidatures reçues pour Loudéac.

Le **président** souhaite aborder ce point au point n°2 comme il était prévu à l'ordre du jour.

Commentaire de Force Ouvrière : *n'invertissons pas les rôles : ce n'est pas au président de l'Instance de décider que le scrutin soit « bouclé » en février ! Nous pensions en premier lieu que la Direction Régionale s'efforcerait d'organiser un scrutin électronique pour être en conformité et avec l'Accord sur les RP et avec la situation sanitaire. Ce n'est pas du fait de notre organisation syndicale si le scrutin n'a pas lieu aujourd'hui, mais bien du fait de l'impréparation de la Direction Régionale sur ce point précis. Il est évident que nous souhaitons que les salariés de Loudéac aient une représentation de proximité conforme au droit !*

*Par contre, si les conditions d'un scrutin anonyme et conforme à l'Accord, ne sont pas réunies en février, **FO** prendra ses responsabilités et demandera le report à une date où il sera possible de l'organiser en respectant les Accords et la situation sanitaire.*

***FO** précise en outre qu'il est très simple et très bon marché d'organiser un vote anonyme par correspondance, avec un dépouillement réalisé en présence de 3 ou 4 élus sur Renne (un président de bureau et quelques assesseurs).*

Avant d'attaquer le point 1 de l'ordre du jour, le président souhaite évoquer le décès hier [le 19/01] d'un stagiaire des suites d'une crise cardiaque au centre AFPA de Morlaix. Il y revient au point 3 dans les éléments internes à l'AFPA.

1 Fonctionnement du CSEE

1.1 Point sur les commissions

1.1.1 ASC

- Les projets de fin d'année sont lancés
- Février : travail sur les Chèques-Vacances pour établir la liste des effectifs au 28/2/21 : quel est l'interlocuteur des ASC au niveau régional ? (→ la liste sera disponible dans les dix premiers jours de mars. Mme Jolivet, absente en ce moment, sera présente et la Commission aura la liste dans les temps).

1.1.2 CSSCT

- Formation SSCT non faite le 20 par les élus et les RP : se rapprocher de Mme Mounier Christelle

1.1.3 EMPLOI & SOCIAL

- Rdv a été pris avec la DRH en fonction de la sortie du Bilan Social 2020, afin de fixer une date.

1.2 Point sur le calendrier des CSEE et des commissions

- Commission ECONOMIQUE : 4/02 après-midi en présentiel à Rennes salle Thabor. Préparatoire le matin dans les mêmes conditions.
- Commission EGALITE H/F : la réunion se tiendra les 21 janvier après-midi (préparatoire) et 22 matin (plénière) à distance car délai de prévenance trop tardif pour du présentiel. Le président de la commission aurait souhaité être prévenu plus tôt de la possibilité d'un « présentiel ».
- Trésorerie du CSEE :
 - Comptes 2020 arrêtés au niveau régional mais ASC locales à vérifier et à consolider, attend un retour des fichiers comptables et des questionnaires envoyés en décembre.
 - Compte se déplacer dans les centres pour la clôture des comptes.
 - L'arrêté final des comptes 2020 devra faire l'objet d'un CSEE extraordinaire comme le prévoit la loi. Possibilité de l'accoler à un CSEE ordinaire pourvu qu'il ait son PV dédié. Pas de date pour le moment.
- Commission SSCT : demande de report de la réunion du lundi 8 février à la demande de la DRH, du président, et de certains élus.
- Organisation prévue d'une Commission « Avenir de l'AFPA », présidée par M Ogor. Pas de date en vue pour le moment. La **DRH** s'inquiète de la non-adoption du Règlement Intérieur, un an après la mise en place des CSEE, car il contient justement les éléments sur les Commissions. Vu la lourdeur du texte, la **DRH** propose d'en lire le contenu hors-instance pour pouvoir y revenir plus rapidement lors de l'Instance suivante.

1.3 Recueil des points traités en point 8

- a. **FO** : Régularisation de l'attribution de la prime de maintien du pouvoir d'achat pour les salariés qui ont eu une rupture de leur contrat de travail en fin d'année 2020
- b. **FO** : conséquence du maintien des leçons de permis de conduire (cf CSEE du 16 décembre, point divers)
- c. **FO** : paiement des ICCP : prévu sur décembre 20 mais pas eu lieu. Janvier 21 ?
- d. **FO** : attestations dérogatoires nominatives difficiles à obtenir si retour du travail après 18h
- e. CFDT : comment est calculée la présence de Bouygues sur les centres et à la demande de qui ?
- f. CFDT : AFPA Villages : où en est ce projet et qui est concerné en Bretagne ?
- g. CGT : prime de 400 € : 2 réclamations afférentes envoyées par mail.

1.4 Point sur les informations et consultations (I.C.) légales à venir

- a) **DR** : I.C. sur le déménagement de la DR à L'AFPA de Rennes : pas de temporalité mais une consultation doit se faire assez tôt car le déménagement doit avoir lieu avant le 16 décembre dernier délai.
- b) **DR** : Projet ADOMA : pas de temporalité mais souhaitable d'en parler en mars ou avril
- c) **DRH** : Rapport de situation comparée (RSC) sur 2019 : 1^{er} semestre.
- d) **DRH** : Réunion sur des procédures de reclassement suite à des inaptitudes de 6 salariés qui sont en cours de traitement en Bretagne. A voir avec les médecins du travail pour la consolidation des dossiers.
- e) **Un élu** : quid des DU et des PAP : projeté en janvier, reporté ? (→ Le **président** y revient en point 3)
- f) **Un élu** : demande d'un CSEE extraordinaire sur les 2 sujets du président
- g) **Un élu** demande quel sera le niveau de consultation sur le déménagement de la DR ? Y aura-t-il débat sur le déménagement lui-même ? (→ **président** : Non, pas de plan A, B ou C. Pour ADOMA : pas de plan A, B ou C non plus ; le projet reprend mais il faut que le CSEE débattenne sur le sujet)
- h) **Un élu** : rapport sur le temps partiel ? (→ **DRH** : de mémoire c'est une INFO. A voir)
- i) **Un élu** : Formation du personnel ? (D'habitude : bilan au 30 juin 21 du Plan de Formation 2020, les Orientations du Plan, Bilan au 31.12.20 et le Plan de formation 2021 à suivre)

DRH : Le périmètre des consultations des CSEE a évolué en lien avec les anciens accords. La politique sociale est consultée en CSE Central. Sur la partie formation, rien en 2020, par rapport au contexte du PSE. Orientations 2021 reçues seulement fin décembre 2020.

FO : sur la proposition d'un CSEE extra par un élu : à aborder en Bureau en f° de l'ordre du jour et des documents fournis

2 Désignation des RP sur Loudéac et la DR

Ce point a été reporté ce jour au CSEE de février car les modalités ne pouvaient assurer l'anonymat. Voir ci-dessus, en amont du point 1, et également le commentaire de **Force Ouvrière** à ce sujet.

Secrétaire : 2 candidatures reçues sur Loudéac : MM Sylvain Lahad et Didier Turette.

FO : Concernant la candidature de M Lahad : en tant qu'ancien CDD récemment passé en CDI, respecte-t-il bien le principe de désignation de l'Accord, à savoir : être éligible ? (→ la **DRH** regarde et nous tient au courant)

Commentaire de **FO** : la délégation trouve très « léger » de la part de la DRH de ne pas s'être renseignée, en **amont** du scrutin, sur l'**éligibilité**² d'un candidat. Dans l'hypothèse où un salarié est candidat au mandat de RP sans savoir qu'il n'est peut-être pas éligible, eu égard aux multiples CDD qu'il aurait contractés depuis un an, cela ne pose-t-il pas un sérieux problème de déontologie ?

En résumé, si nous n'avons pas été vigilants et insistants sur le respect de l'Accord, nous nous apprêtons à voter à main levée pour ou contre un candidat qui n'était peut-être même pas éligible à la base...

3 Informations du président

Eléments externes :

- a) Rencontre le 27/1 avec Olivier Gaudin et Julie Boscher du **CRB** avec l'ensemble des DC de Bretagne + 4 ou 5 du COMEX. Sujets :
 - i. Meilleure connaissance du réseau des centres AFPA pour le CRB
 - ii. Comment faire évoluer notre offre de formation en étant un partenaire du CRB comme les autres tout en ayant une stratégie différente des autres Organismes de Formation.
 - iii. Être force de proposition sur d'autres type d'approches pédagogiques.
- b) Réunion entre OF et CRB : une synthèse des projets sera envoyée aux élus.
En résumé :
Entrées en formation – 11 % au CRB entre 2019 et 2020, avec un impact sur Qualif-Emploi et les formations préparatoires. Baisse des entrées entre septembre et décembre (- 8% par rapport à 2019) sur Qualif Emploi quel que soit l'OF. 3000 entrées spécifiques projetées en 2021-2022, ambition d'avoir 30 % de formation en plus sur les secteurs très stratégiques de l'industrie, le numérique, la transition écologique et les métiers d'aide à domicile. On démarre un nouveau Titre Pro : ASMS³ (Mix entre ADVF & APH). Courant février lancement de 15 nouveaux lots compris dans les 30% de formations supplémentaires, dont « scaphandriers » et « éolien off-shore et in-shore » à Lorient, financés par le CRB.
Revalorisation des rémunérations de certains stagiaires demandeurs d'emploi.
- c) Tournée des Directeurs Régionaux de Pôle emploi : toujours Frédéric Sévignon sur la Bretagne, bonne entente.

Eléments internes :

- d) **Décès** d'un stagiaire à Morlaix suite à une crise cardiaque : le sujet a été traité avec la DC et la MF du centre. Un message a été envoyé aux 3 RP ce matin (20/1) ainsi qu'à l'ensemble du personnel, et l'équipe de la DRH avec M Cesbron, psychologue à la DR de Nantes, travaillent à prendre d'éventuelles mesures spécifiques sur le centre de Morlaix.
- e) **COVID** : évolution sur la Bretagne relativement faible mais hypervigilance. L'idée du couvre-feu c'est d'éviter les interactions, attention sur la restauration notamment, revisiter l'organisation des flux.

² L'Accord prévoit en effet en son article 5 § b), qu'un candidat RP ait, pour être éligible, 1 an d'ancienneté à la date du scrutin
³ ASMS : Agent de Service Médico-Social. Plus d'info sur : <https://www.afpa.fr/formation-qualifiante/agent-de-service-medico-social>

- f) Un **élu** sur les AO : réponse aux AO en partenariat ou seul ? (« scaphandrier » en commun avec l'autre OF pour remporter le marché, tout en étant prudent sur les relations ?) (→ **président** : Scaphandrier : c'est politique surtout, avec qq points stratégiques)
- g) Un **élu** sur les ATE⁴ qui reprennent. Si validées, amènent-elles à création de poste ? (→ **président** : on ne sait pas d'avance. Une ATE est expérimentale, donc on les met en marché si c'est structurant, en AO, mais ce n'est pas mécanique. Parfois à faire en 2 fois. Le marché peut être de 2 ans, 4 ans. Il y a à réfléchir sur l'opportunité. Certains OF sont sur du qualifiant « pur et dur », d'autres sont plus mixtes. Un emploi est possible, oui)
- h) **Couvre-feu** : à 18h on doit tous être chez soi. Il convient de revisiter l'amplitude de travail pour démarrer un peu plus tôt le midi pour qu'on quitte le travail à l'AFPA. On ne va pas distribuer une attestation pour tous les stagiaires et tout le personnel.
- i) **FO** : relâchement important dans les files d'attente, notamment lors de la restauration : demande d'une petite note de cadrage de la part du Directeur Régional, en plus de nos propres réflexions aux collègues.
- j) **FO** : demande d'attestation pour les Elus et RS qui se déplacent dans toute la région : il est difficile d'être rentré à 18h si on est encore dans un centre AFPA distant de 100 ou 150 km à 17h30 avec une Direction locale. Sans vouloir déroger au principe du couvre-feu bien évidemment.
- k) **FO** : des collègues évoquent la possibilité de faire sortir les stagiaires à des horaires différents (→ le **président** : OK pour une directive locale, à organiser au niveau du DC. FO demande des éléments structurants, remarquant du laisser-aller, chaque formateur s'arrangeant avec les stagiaires.

Remarque de FO : cela pose aussi la question des accidents de trajets : ils ne sont couverts par la CPAM que si des horaires bien définis ont été établis en amont par l'AFPA.

- l) Un **élu** : le personnel A.S.E. reste plus longtemps le soir pour s'occuper de stagiaires, possibilité d'avoir une attestation ? (→ la **DRH** : OUI les attestations existent, mais seront délivrées au compte-goutte compte tenu des besoins identifiés. Pas question de les envoyer à l'ensemble des salariés comme un passeport dérogeant aux restrictions gouvernementales. Des ajustements organisationnels doivent être faits).

DR : le **SPSI**⁵ national a été validé par la D.I.E (Direction de l'Immobilier de l'Etat) jusqu'en 2029 en termes de projets immobiliers (sessions, achats). De mémoire, en termes de réalisation : session de Berck sur Mer, de Plessis Robinson, acquisition d'un site sur Gonesse et une approche à Nanterre. Sur la Bretagne rien de spécial pour le moment, même si le DR très sollicité par des grands groupes immobiliers. Seul le projet ADOMA est activé actuellement sur la région.

FO : sur quels sites y a-t-il des sollicitations immobilières : (→ le **président** : les agglomérations principalement : Brest, Lorient, Rennes, St Malo etc...)

Budget 2021 : n'est pas stabilisé, pas validé par Bercy. Prévu un budget ambitieux à 43 M€ pour la BZH. EBE surement meilleur que celui de 2020. A suivre en Commission Economique le 4 février.

Un **élu** demande si le budget est réaliste et atteignable ? (→ il n'est pas si irréaliste, la moyenne est entre 41-42 M€, on évoquera ce point en commission économique, mais on a des boulevards en Bretagne, qui est une région où les marchés sont plus à gérer qu'à conquérir)

DRH : la **prime de 400 €** de décembre (nette d'impôts et de cotisations sociales) n'a pas été perçue par un certain nb de salariés... Une des conditions était d'avoir été présent contractuellement le 30 décembre 2020.

⁴ ATE : Actions Territoriales Expérimentales (cf compte-rendu FO du CSEE du 16 décembre 2020)

⁵ Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière de l'AFPA

341 en ont bénéficié en Bretagne et 31 réclamations sont en cours de traitement par le national. Cette liste est agrégée nationalement et on attend le retour fin janvier.

Un **élu** pose la question sensible des salariés « oubliés » de la prime « Macron » non-imposable en 2020 : si les 400 € sont perçus en 2021, seront-ils imposables, ou non ? (→ la **DRH** ne sait pas répondre car attend le retour exhaustif du national)

Un autre **élu** suggère à la DG de donner un montant plus important afin de pallier aux cotisations sociales et fiscales dues en 2021.

DU-PAP⁶ : point au 18 janvier : le président nous montre les taux comparés (pour chaque centre) des mises à jour des DU :

Centre	Taux de mise à jour 2020	Taux de mise à jour au 18/01/2021
AURAY	10 %	52%
BREST	26 %	26%
LANGUEUX	11%	22%
LORIENT	39%	65%
LOUDEAC	7%	43%
MORLAIX	16%	16%
QUIMPER	5%	5%
RENNES	100%	100%
ST MALO	0%	0%
DR	100%	100%

Ce tableau montre clairement que les DU de Brest, Morlaix, Quimper et St Malo n'ont pas bougé et que seuls les DU d'Auray, de Lorient sont mis jour à plus de la moitié, sans compter Rennes (centre et DR) qui sont complets.

Le **président** : des retards ont été pris (en gros 2 mois), mais il faut les DU de chaque centre pour fin janvier et les PAP pour fin février !

Questions des **élus** :

FO : St Malo est à 0 % (→ le **président** : le RGS (M Delaunay) et M Praud avaient bien avancé (comme à Rennes) mais la maj ne s'est pas faite. Le RGS est en arrêt et le directeur M Beh-Ogier est assez récent également...

FO : sur Quimper il n'y a ni RGS ni MF (→ le **président** : Patrice Madaoui peut s'appuyer sur les RP, et également M Bardouil). La DR peut monter en appui sur le 29 si des problèmes ou des retards se font jour, c'est son travail d'aider les DC).

Un **élu** : arrêt des managers sur le 29 : qqch de prévu en matière de RH ? (→ oui le **président** en a parlé à Mme d'Artois, c'est problématique sur le Finistère).

Un **élu** : dates d'obligation de livrer ? (→ non les seules obligations sont « les miennes », tout a été reporté d'un mois)

⁶ D.U. Document Unique (d'évaluation des risques professionnels) et PAP = Programme d'Action et de Prévention

4 Point sur la promo 16-18 ans : calendrier de déploiement, activités mises en place, RH mobilisées, nombre d'inscriptions

Mme CALVARY intervient sur le sujet de la « promo 16-18, mais petit préalable de M Plaquevent sur les événements de Châteauroux :

DR : Objet de ce point 4: faire un point sur la promo 16-18 : les 2 ministres M. Blanquer et Mme Borne étaient à Châteauroux le 14 janvier 2021 avec la direction du centre, la Direction Générale et des jeunes pour évoquer la mise en œuvre de la promo 16-18. Événements à Châteauroux : bagarres entre mineurs Normands et de Nouvelle Aquitaine le 12 janvier, séparation des protagonistes, jours d'ITT pour le directeur du centre qui s'était interposé, intervention de la police, un des jeunes mineurs en garde à vue. Pour suppléer à tout cela des groupes de jeunes sont repartis chez eux, cellule psychologique pour le personnel. « Avions-nous tout fait, surtout pour le seul centre AFPA accueillant des mineurs dans un centre excentré » ?

Pour le moment l'accueil des jeunes est gelé à Châteauroux, ils restent en proximité dans leur région d'origine.

Catherine CALVARY avec le Powerpoint :

- Dispositif⁷ déployé depuis mois de décembre 2020 et répond à l'obligation de formation des 16-18 ans
- Repérage des jeunes avec les Missions Locales (ML), prescription signée par les jeunes et leurs représentants légaux
- 1 semaine d'engagement
- 2 semaines de construction : travail du futur projet professionnel, développement de compétences avec « CLEA numérique », « CLEA socle⁸ », le Code de la Route
- 2 semaines d'initiation : Châteauroux actuellement, puis Dijon en février, puis Istres et Toulouse plus tard
- 6 semaines de construction
- 2 semaines préparation : accompagnement sur démarches administratives
- Attendu à 70 % de sorties positives : système scolaire, formation pro, apprentissage, emploi, accompagnement garantie-jeune...
- Pour les autres : accompagnement pendant 6 mois par les ML et nos équipes AFPA.

Partenaires Sourcing : seules les ML et les CIO peuvent nous prescrire les jeunes. Mais repérage difficile de certains jeunes décrocheurs, services de prévention à orienter vers les ML puis AFPA. Ce sont les responsables de la Promo 16-18 à l'AFPA qui présentent le dispositif aux partenaires ou aux jeunes.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES : ateliers thématiques :

Pour chacun des thèmes : 1 ou plusieurs intentions pédagogiques doivent être ciblées (engagement, projection dans le futur, le pouvoir d'agir, la montée en compétences, la construction d'un avenir, la cohésion de groupe, la confiance en soi, l'autonomie, l'entraide et la collaboration, la confiance en l'institution et la confrontation des idées)

Des ateliers obligatoires de 2,5 j/semaine dans la phase de construction, des chantiers solidaires, des ateliers thématiques en f° des centres...

⁷ PROMO 16-18 à l'AFPA : plus d'infos ici : <https://www.afpa.fr/afpa/connaitre-l-afpa-nos-engagements/la-promo-16-18-pour-remobiliser-les-jeunes-decrocheurs-scolaires-un-programme-1jeune1solution>

⁸ CLEA : plus d'infos ici : <https://www.afpa.fr/competence-clef/socle-de-connaissances-et-de-competences-professionnelles-clea-35h>

Quelques EXEMPLES D'ACTIVITES PROPOSEES EN BZH :

- Santé : centres de Bilan de santé partenaires de l'AFPA
- Savoir essentiels et utiles : « CLEA socle », « CLEA numérique » et Code de la Route, validés par des « Open badges »
- Découverte des métiers : visites d'entreprises, immersions sur les plateau techniques, témoignages de professionnels, travail sur leur avenir professionnel, outils d'orientation, découverte de soi...
- Solidarité et citoyenneté : ex : Morlaix et association « Roule panier » : distribution de produits d'hygiène et alimentaire avec des jeunes en difficulté, travail débouchant sur un chantier solidaire mais plus sur les gens en difficultés sur le pays de Morlaix. Sur Brest : avec l'Association « vers de jardin » pour broyage de sapins, puis ferme urbaine...

CALENDRIERS : p2

- Brest 1 entrée toutes les 4 semaines, 1 groupe de 5 puis 3 jeunes, prochaine entrés le 8/2
- Lorient : 1 entrée / 15 jours, 14 jeunes le 7/12 et 10 le 11/01
- Morlaix : 1 entrée / 5 semaines, 8 jeunes en décembre et 6 en janvier
- Rennes : 1 entrée / 2 semaines, 10 jeunes arrivés en janvier
- St Brieuc : aurait dû ouvrir mais aucun jeune prescrit (travail en cours)
- St Malo : 3 jeunes prescrits mais report à lundi 25/01 pour avoir 8 personnes

Objectifs fixés par le fichier « RIO » des jeunes décrocheurs de 2019 de l'Education Nationale
Aujourd'hui les partenaires disent qu'il y a bcp moins de jeunes repérés, la crise sanitaire a incité les jeunes à rester à l'école plutôt qu'à en sortir.

RH mobilisées :

- 1 responsable Promo 16-18, épaulé par des conseillers en insertion professionnelle,
- Des moniteurs-éducateurs,
- Des formateurs

FIN DE LA PRESENTATION

Un élu : Volonté de 70 % de « sorties positives », mais par rapport à quoi ? (→ par rapport aux jeunes engagés la 1^{ère} semaine)

Les – de 30 % : les liens sont gardés pendant 6 mois après, mais pas par l'AFPA (par les ML)

Il n'y a pas de centre « de prédilection » pour la semaine d'éloignement

Que deviennent les jeunes de Morlaix, Brest, Lorient, qui attendent de partir à Châteauroux et ayant commencé en novembre ? (→ ils sont gardés dans les centres de proximité, Châteauroux étant sur la base du volontariat pour 1 des 2 semaines).

Répartition du CA généré par ces accompagnements, entre les centres de proximité et celui d'éloignement ? (→ il n'y a pas de Chiffre d'Affaires : nous sommes sur une MNSP (Service Public, donc prise en charge de l'intégralité des charges liées au projet)

L'élu pose la question de la prise en charge financière de l'Etat si des groupes de jeunes prévus ne sont pas entrés dans le dispositif (→ les personnes recrutées sont prises en charges financièrement par l'Etat, qu'il y ait le nombre de jeunes prévus ou non. Mais nous n'avons pas recruté de personnel supplémentaire là où on aurait dû avoir 2 groupes au lieu d'un)

FO : le président du CSEE peut-il confirmer ou infirmer le « petit sujet » sur Lorient (→ 2^e groupe différent du 1^{er} groupe, petits accrochages entre mineurs, salariés se seraient interposés mais pas de casse, ...)

FO : par rapport entre le « réalisé » et le « prévu », n'y a-t-il pas de risque de « surchauffe » ? des salariés sont-ils prévus en renfort ? (→ non, on renforce les équipes au fur et à mesure)

FO : va-t-on décaler le non-réalisé sur d'autres dates ? (→ non pas possible. Report sur 4 semaines éventuellement sur St Malo)

DR : on a théoriquement une quotité à réaliser, on a « fait le job à l'Afpa, mais pas les ML ». Ils ont des jeunes, s'assoient sur leur portefeuille de jeunes et c'est tout. En agglomération c'est inexplicable de ne pas trouver 10 ou 15 jeunes sur Rennes ou sur Nantes. Il est prévu d'en référer directement à la Haut-Commissaire aux Compétences (Carine Seiler) au sujet des ML des grandes agglomérations et de mettre en place un sourcing différent. Il y a quand même un budget global de 200 Mds € dédié aux jeunes décrocheurs.

Le problème est l'alimentation du dispositif, d'environ 18 jeunes par quinzaine, ce que ne sont pas habitués à faire les Missions Locales

Un **élu** : sur la Rémunération de ces jeunes : (→ il n'y a pas de rémunération. Signature possible du « PACEA⁹ » avec leur ML. Certains jeunes toucheront une allocation de 200 €/mois avec ce PACEA, mais il n'y a pas de règles précise, c'est selon chaque ML)

Relations avec les partenaires : les CIO et les ML sont les prescripteurs. Craintes des CIO et des MLDS¹⁰ : que les jeunes perdent leur statut de scolaires qu'ils gardent pendant un an normalement, mais sont assurés sur ce point car ce n'est pas le cas. Les bourses scolaires sont conservées. Peuvent aussi réintégrer le cursus scolaire

Un gros travail de partenariat est à construire avec des partenaires avec qui on n'a pas l'habitude de travailler.

FO : équilibre des charges par rapport aux produits ?

DR : les MNSP ne génèrent pas de bénéfices, la question est : est-ce productif, intéressant et rentable ? A nous d'être vigilants.

FO : pense plutôt en termes de « re-captage » des jeunes en aval du processus : l'AFPA a-t-elle réfléchi à cela en amont de son engagement avec l'Etat ?

DR : Cela devient en effet intéressant pour l'AFPA si elle devient le plus gros vivier de jeunes en alternance.

Un **élu** : interrogation sur l'ambition trop grande, paraît irréaliste, compte tenu du contexte sanitaire et du volume d'entrée faible. Les DIRECCTE doivent nous aider davantage, la collaboration ne se décrète pas...

DR : il y a une myriade de dispositifs intéressants dans le cadre du Plan « 1jeune1solution », pas que les ML, dont « l'animation locale ne vaut pas tripette »

Un **élu** : sourcing à l'échelle 'projet'. Comprend la déception par rapport aux ML qui ont démarré lentement : crise sanitaire, accompagnement prend du temps, dispositif récent, résistances...

CC : C'est moi qui anime le réseau de chaque centre, réunion toutes les semaines autour du sourcing notamment.

DR : Exemple d'un centre qui accueille une ML (pas en Bretagne) : ils sont incapables de trouver des jeunes ! Et c'est une agglomération, avec pléthore de jeunes. Si l'on ne fait rien avec le partenaire, il faut résilier la Convention d'habitation, car le partenaire, c'est comment on vit ensemble et ce qu'on fait ensemble !!

L'élu : justement : il y a la possibilité avec Promo 16-18 de construire de nouveaux partenariats pour construire des Villages AFPA, pourquoi ne pas en profiter ?

DR : oui tout-à-fait, chaque AFPA-Village peut initier des choses intéressantes.

⁹ PACEA : Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie. Plus d'info ici :

<https://demarchesadministratives.fr/demarches/sengager-dans-un-pacea>

¹⁰ MLDS : Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire. Voir plus ici : <http://www.ac-rennes.fr/cid104318/lutte-contre-decrochage-scolaire-mlds.html>

Un élu : durée de ce plan ? Date butoir ? (→ : **DRH** : 18 mois = mai 2022)

- aménagements au niveau des hébergements absorbé par l'Etat ? (→ en BZH on n'en hébergera pas. On travaille sur la « délocalisation » des jeunes, car certaines ML ont des jeunes, mais sont loin de la zone de chalandise, ou pas assez nombreux)

Elu : certains jeunes lycéens ou étudiants sont en rupture et vont plutôt voir le CIO ou le CRIJ... et non pas les missions locales...

CC : il faut voir que ce sont les ML qui ont le contrôle de l'obligation de former les 16-18 ans (Loi de juillet 2020). Elles ne sont pas encore tout-à-fait opérationnelles aujourd'hui. Les jeunes gardent le statut scolaire pendant tout le parcours et il est possible de travailler dans le cadre de l'apprentissage.

DR : les parents qui accompagnent peuvent dire OK pour les 1eres semaines, mais ils tiquent quand ils doivent partir dans le centre éloigné

Un **élu** : quid des abandons : (→ 1 sur Lorient n'est plus venu, 1 sur Morlaix exclu. Dans ces cas le parcours n'est compté que sur leur temps de présence effectif)

DR : les RH restent en place même si le jeune est parti.

CC : on n'est pas payés « au parcours »

Un autre **élu** : Y a-t-il une date de revoyure et une analyse des déficits éventuels ?

DR : si des frais sont générés, un code projet est affecté à la promo 16-18, ce code budget est dirigé sur les MNSP. L'idée c'est de ne pas perdre de ressources, financières ou humaines. Il y aura bien une analyse globale.

Un **élu** : si on estime à 1 entrée de 18 jeunes par semaine, sur 6 groupes à 13 semaines de parcours, on risque de se retrouver avec une centaine de jeunes en même temps dans les locaux de l'AFPA. A-t-on bien prévu cette possibilité d'accueil ?

CC : pour les RH, elles sont recrutées au fur et à mesure. Sur les locaux, travail des DC sur des locaux attribués à la Promo, en f° des effectifs.

Conclusion du Président :

1/ Un communiqué de presse va partir sur tous les journaux régionaux

2/ Événement à créer sur Lorient pour montrer aux institutions le fonctionnement de ce dispositif, faire de la publicité...

5 Point RH

5.1 Chiffres à la fin du mois précédent ETP et EP : CDI, CDD, Intérim, Itinérants, départs effectifs en 2020 et à venir

DRH : tous les documents marqués « 5.1 » constituent la fameuse « Note complémentaire » abordée au CSEE de novembre (demande des élus d'avoir des informations sur les personnels en mission (chantiers d'insertion, les apprentissages..., et en général les CDD « A.T.A. » (Accroissement Temporaire d'Activité)).

Intérim : les ATA, les remplacements en heure par GRN sur chacun des sites

Itinérants : par GRN

Sorties de décembre : motifs de sortie : retraite, licenciements actés PSE, ruptures en lien avec le PDV

Un **élu** : Rupture commun accord = ruptures conventionnelles ? (→ Non ce sont celles dans le cadre du PSE. Les ruptures conventionnelles ne sont pas possibles dans le cadre d'un PSE)

2^e Q° : Quelle est la Masse Salariale en charge des promo 16-18 ? (→ soit des personnels AFPA en CDD en mission, soit de l'externe).

3^e Q° : pas de CDI pour la Promo 16/18 ? (→ non, ce sont des missions de CDD 18 mois ou lettres de mission spécifiques)

Bien que les tableaux des organigrammes centre par centre, donnés par la Direction, semblent être en voie d'amélioration et de clarté, il subsiste de grandes disparités de calcul (ou d'affichage ?), constatées par **FO** et d'autres élus, entre le nombre de CDD calculés et celui affichés dans les documents usuels, comme pour le nombre des CDI. Il serait vivement souhaitable que ces chiffres concordent, sachant par ailleurs que les documents ne sont pas arrêtés à la même date...

5.2 Point sur le PSE

Un **élu** demande si la dé-précarisation ne concerne que les embauches liées au PSE : la **DRH** répond que non, la dé-précarisation concerne tout passage de CDD ou d'intérim en CDI, au-delà du seul PSE.

Des dé-précarisations ont été effectués notamment sur Morlaix et Brest.

Un **élu** s'étonne de ne trouver que 23 postes affichés sur Brest alors que le LIVRE II en prévoit 32...

La **DRH** : le Livre II résonne en « postes », donc en « personnes » : effectivement sur 30 postes prévus, 2 postes ont été « pris pour les affecter ailleurs », 1 poste CIP est en stand-by, 1 poste en informatique est en cours de recrutement, et la Direction de centre, ce qui donne 25, ce qui paraît assez cohérent avec le nombre de personnes (« matricules ») présentes...

La **DRH** : Prépa-compétences et Promo 16-18 restent des actions temporaires à l'AFPA, il y a des espoirs de dé-précarisation mais rien n'est sûr pour le moment.

Un **élu** sur le formateur TMCVC sur Quimper s'agit-il de dé-précarisation ou pas ?

Il apparaît en « Embauche en CDI » une AF sur Quimper, alors qu'elle n'a pas été gardée.

La **DRH** en réponse argue du fait d'une possible mise à jour non-effectuée...

Le président nous apprend que le recrutement du DSII (Directeur de l'Ingénierie et de l'Innovation) est effectué et qu'il sera accueilli le 17 février 2021.

Concernant la personne impactée par le PSE en Bretagne, elle a été informée du résultat de la cour d'Appel invalidant le PSE, et sera tenue informée de toute discussion en cours par la **DRH** et de son traitement final.

5.3 Point sur l'évolution du télétravail à l'AFPA Bretagne

Nous n'avons pas de document sur le télétravail lors de cette session (car selon la DRH, pas de changement majeur)

D'un point de vue structurel :

Un accord est en cours de signature sur le télétravail à l'AFPA [il a été signé par l'ensemble des 4 OS à l'heure de la rédaction de ce compte-rendu].

D'un point de vue « situation sanitaire » :

- Pour le moment il faut continuer à tenir compte des préconisations gouvernementales, avec un retour sur site a minima un jour par semaine.
- Le **président** : il y a un protocole national du Ministère du travail du 6 janvier sur la sécurité des salariés en entreprise, qui réprécise d'éviter les croisements, les regroupements, les interactions, en quelque sorte de rendre le travail en « présentiel » exceptionnel si on ne peut faire autrement.
- Un **élu** demande si les demandes de certaines AF pour récupérer des équipements (ordinateur...) seront mises en œuvre : le **président** répond par l'affirmative, si télétravail effectif. L'**élu** répond que la DSI garde le matériel en priorité pour la promo 16-18 ! Le **président** répond que les ordinateurs fixes fonctionnent tout aussi bien.

Sur le couvre-feu :

Les horaires doivent être adaptés afin que les salariés puissent être de retour à leur domicile tout en ayant pu récupérer leurs enfants le cas échéant...

A ce propos ; **FO** demande à ce que le CSEE se termine à l'heure (dans 10 minutes !) afin qu'il y ait possibilité de rentrer dans les temps, car il n'y a pas de dérogation pour faire ses courses sur l'attestation « couvre-feu » ...

5.4 Point sur les AT-MP (Accidents du Travail – Maladies Professionnelles)

Un **élu** s'étonne du fait qu'un accident de travail de décembre 2020 fasse référence à l'entretien que ce salarié a eu avec son hiérarchique, comme étant la cause de l'accident...

La **DRH** : sans entrer dans le détail d'une situation individuelle : il est possible de recevoir, par des médecins, des arrêts de travail se rapportant à un accident du travail, ce qui implique la rédaction, par la Direction du centre, d'une déclaration d'accident du travail. Pour le coup il est possible d'y émettre des réserves sur son caractère professionnel.

FO : entend préciser que c'est bien l'entretien qui est la cause de l'accident, et non la sanction en elle-même ou la non-acceptation de la tenue de l'entretien. C'est la CPAM qui décide in fine de la reconnaissance (ou non) en accident du travail

Le **président** : c'est noté, mais les réserves servent à préciser que nous ne sommes pas d'accord sur les faits avec la décision du médecin traitant.

FO réprécise que l'avis de la direction concernant cet AT (le fait que « le salarié n'accepte pas la tenue de l'entretien » soit la cause de l'accident), n'est que du déclaratif et n'a pas été écrit en concertation avec l'intéressé.

La **DRH** : précise que c'est bien la CPAM qui au final déclare un accident comme étant en lien avec le travail (ou pas), et qu'une enquête est en cours sur cet événement précis.

Un autre **élu** remarque que ne figurent pas dans ce relevé tous les accidents de travail des **stagiaires** et souhaiterait au moins repérer les zones à risques qui engendrent des accidents.

La **DRH** prend bonne note de cette remarque et propose que ce point soit abordé en commission SSCT (Santé Sécurité...), puisque ce point ne peut figurer au point « RH ».

5.5 Point sur la campagne d'entretiens

La **DRH** déclare qu'elle n'est pas dans la capacité technique de fournir de document et qu'à fin de semaine dernière [semaine 2], 22 entretiens (soit 9 %) étaient lancés via AFPA Talents. Elle a ainsi pu apprendre qu'un reporting à partir de cette plateforme lui permettrait de suivre la programmation des entretiens, régionalement voire localement.

Elle précise que les managers ont reçu [ce 20 janvier] un lien vers un webinaire de formation de 2h pour la prise en mains d'AFPA Talents.

Possibilité aussi bientôt de déléguer des entretiens par des managers : par exemple un formateur qui est sur une mission avec un manager différent de son MF habituel, pourrait voir son entretien fait par le manager de la mission, ce qui est plus logique et légitime en termes de bilan.
Rappelle que la campagne a une date d'échéance au 12 mars 2021.

FO : tous les salariés n'ont pas accès à AFPA Talents car n'ont pas forcément accès à un poste informatique. Comment feront-ils pour renseigner AFPA Talents s'ils le souhaitent ?

La **DRH** : 2 réponses : Mme Boussidan vérifie la dotation sur les sites, notamment pour les équipes de restauration, et des Gestionnaires RH ont été désignés comme « ambassadeurs AFPA Talents »

5.6 Point sur le chantier « équipes administratives »

Le Président nous a remis un petit tableau de suivi et **FO** demande un suivi régulier de ce tableau lors du prochain CSE.

6 Point économique : (abordé en début d'après-midi avant le point 4)

Le **président** déplore le retard de mise à jour des données, les dernières en sa possession sont celles de novembre.

6.1 Relation avec les financeurs et 6.2 Suivi des Flux et HTS

Toutes les régions accusent un retard sur le budget prévisionnel

En Bretagne : Retard à l'objectif -19,4 %, le retard diminue par rapport à octobre (-21,3 %), on remonte au fur et à mesure

Economies réalisées sur les Frais de fonctionnement

EBE toujours négatif à 6 M€ en novembre, un peu fort alors qu'on n'a pas encore décembre.

Même tendance qu'au national

CA par financeurs / nov :

- Bon mois à 3,8 M€, mieux que novembre 2019
- En cumul à fin novembre, on rattrape l'EPIC
- Accès à l'Emploi : une petite baisse en termes d'activité

- AFPA Entreprise : toujours en retard historique, 3 M€
- Sur l'année par rapport au budget : retard sur les 3 segments. En cumulé -19,4 %. (Septembre -26 %, octobre -21 %. Au national -18,5 %). On perd lentement le retard qu'on avait, pour des raisons de relances de stages, de programmations nouvelles, d'activité commerciale.
- Pari du **président** sur décembre : un atterrissage aux alentours de -17-18 % de retard.

ETP :

- CDI -6, CDD +22 = 16 à cause d'un surcroît d'activité (marché AFC, CSP...)
- La vigilance extrême au niveau des RH s'impose, il faut que ce soit très ajusté

Frais de personnel :

25,8 M€ sur un budget de 24 M€

Frais de fonctionnement :

- Moins dépensier que 2019, -600 k€

Elu : la masse salariale augmente d'année en année alors que le budget recule ?

Président : Nous avons 16 ETP de plus que prévu en novembre. On dépasse, mais je le justifie au national. Exemple le marché régional sur les AFC : on a une consommation de RH liée au marché. Sur CSP : 8 et 9 CDD qui interviennent sur l'équipe de S Gicquel-Bui, on l'explique par l'embauche de CDD supplémentaires.

DRH : Autre explication : Charges de personnel sur la ligne « provision CP » : -12 en 2019, 2020 = -804. Il s'agit du report et donc du décalage des congés budgétairement.

Il y aura donc très peu de reports de congés, le confinement n'étant pas une raison pour ne pas en prendre, les salariés étant fatigués.

Elu : le PSE devait générer une Masse Salariale en baisse et un CA en hausse ! Quel était le but du PSE, du coup, puisque c'est l'inverse ?

Président : on a moins été touchés par le PSE en BZH. Il faut regarder le CA par ETP. On a eu le marché CSP pendant le PSE et le confinement (8 personnes !). Marché AFC : les activités sont lucratives, demain moins... Il faut qu'on se pose la question de quels moyens on met en face des marchés.

Président : C'est tout un jeu d'équilibre à trouver : en Bretagne on a tous les marchés, avec des prix de vente assez différents, on a une stratégie de développement avec une force de vente dans les centres, et on a un volume de Ressources Humaines. On nous demande, en tant que DR, d'être à l'équilibre pour 2021, c'est un jeu assez subtil.

VERSION CONSOLIDÉE :

CA par financeurs

EPIC : petit retard compensé par rapport à 2019

ATE : 1075 k€

Demande d'une subvention d'1 M€ au CRB pour l'hébergement

Au total : décalage de 1,78 M€ entre novembre et le budget prévu (= - 18,4 %)

Accès à l'Emploi : toujours le décalage de 2,5 M€ entre 16,6 M et 19,2 M€

Carnet de commandes excessivement chargé sur le 1^{er} semestre 2021

Excellentes relations avec la DR Pôle Emploi

Retour qualitatif très bon, prime qui nous est donnée liée à la satisfaction des stagiaires

CSP formation : le reclassement n'intervient pas toujours directement après le licenciement des personnes

Retard donc de 13 % en cumul

Entreprise : - de 3 M€ d'écart entre novembre 2020 et le budget

CIF : quelques entrées. En BZH ils n'ont pas intégré les transitions collectives (qui sont en place en PDLL)

POE : petit retard sur les 12 semaines, pas rattrapable

Entreprises : apprentissage mieux valorisé mais il nous manque des valorisations (conventions, devis...) à enregistrer qui nous parviendront par la suite.

Contrats d'apprentissage ont bien fonctionné, activité soutenue en alternance (contrat de pro et apprentissage)

CPF : en augmentation, même sur des petits bouts de modules.

Un **élu** : voyant le retard de 18,4 % sur l'EPIC, l'Etat va-t-il compenser ?

Également : surpris sur Accès à l'Emploi : négatif de -13,7 % sur le CA mais de -26 % sur les HTS. Pourquoi le ratio n'est-il pas identique ?

Le **président** : ce qui m'intéresse, c'est le Chiffre d'Affaires. Les HTS c'est la production stagiaire, c'est UN des indicateurs de l'activité. Les CSP ne sont pas dedans, d'ailleurs. Il n'y a pas que les HTS qui rapportent, il y a l'accompagnement, entre autres... Certaines actions sont vendues à des prix très différents, entre les 14 €/h pour de la POE et une période de « pro » à 22 €/h... Conclusion il faut relativiser entre heures de production et le CA.

Réponse sur l'EPIC : sur des Missions de Service Public on est remboursés en fonction de la charge mise en œuvre, mais sur une compensation de l'Etat, je ne sais pas pour le moment. Pour le moment on consolide le budget.

Le **président** : nous sommes plus visibles sur le portail CPF, une plateforme régionale, comme en Nlle Aquitaine, est en place pour répondre aux clients souhaitant entrer en formation, différente de la plateforme nationale.

Sur les équipes commerciales, s'il y a besoin de renforts il est prévu d'étudier les cas de près afin de renforcer les équipes avec des alternants.

Un **élu** : c'est Lorient qui fait ¼ du CA de l'Apprentissage. (→ Pas que Lorient).

Q° : subvention CRB pour l'EPIC : 1,1 M€ par rapp à 1,5 M€ budgétés (→ essentiellement les ATE, qu'on remonte au fur et à mesure)

Q° : CSP : 8 à 9 personnes, quel est le CA correspondant ? (214 000 € seulement) (→ mode de rému passe par le national, ça redescend en région et n'est pas encore réaffecté) ça se met en place

Q° : le dispositif transition collective développée en BZH ? (→ DR : ne font que bâl, ne st pas très actifs. Ne respire pas la santé. Anciens CIF pas mauvais pourtant

7 Réclamations individuelles et collectives des salariés

Pas de questions spécifiques.

8 Point divers

Attestations : sujet traité plus haut.

Villages AFPA : toujours d'actualité. Nouveau concept « Ambition Territoires » avec AFPA Villages à l'intérieur. Renvoie aux projets de centres 2021-2024. Repositionnement de « Lorient Village 2021 ». D'autres centres vont se positionner en 2021. Demandra au Directeur Régional Adjoint de présenter « Ambitions territoires » au CSEE de février pour expliquer le concept.

A l'occasion d'un CODIR, il est à nouveau prévu d'inviter les élus.

Elu : rapport SECAFI abordé au CSEC : le sujet des tiers-lieux éphémères, des conventions de troc avec des coopératives, d'échange de matière d'œuvre contre des prestations en Formation Continue ou habilitations électriques... En Bretagne cela existe depuis 7 ans et **l'élu** souhaite savoir si cela peut être pérennisé dans le cadre d'AFPA Villages (ESS Economie Sociale et Solidaire)

Elu : une RH dédiée à AFPA-Villages type intendant de site ? (les RGS sont débordés) Quelle orga (→ Le Mans plus avancé : Maitrise d'ouvrage au Mans. Si le CA fait par Villages est conséquent....

BOUYGUES : piloté par Mme Boussidan. Si difficulté dans un centre on peut revoir les prestations.

PAIEMENT DES ICP : non-versé en décembre, ni janvier, des contrôles restent à faire. Font leur possible sur février.

Maintien des leçons de permis de conduire durant le confinement : Les formations « permis sec » de moins de 15 jours étaient effectivement proscrites, le Titre Professionnel et les FC pouvant continuer. Le centre a décidé de déroger à la loi pour ne pas faire de discrimination entre les stagiaires « Titre Pro » et ceux du Permis, mais il n'y a eu aucune conséquence à part une mise en garde orale pour l'AFPA, personne n'ayant porté plainte.

*Commentaire de **Force ouvrière** : il est navrant de constater que l'AFPA déroge à la loi sur des soi-disant motifs de non-discrimination ! Quel exemple ! Quelle aurait été la posture du centre de Loudéac si une auto-école avait porté plainte pour concurrence déloyale ? **FO** rappelle que les autres OF comme Promotrans ou l'ECF se sont conformés à la Loi en ne faisant pas rouler de stagiaires en permis sec, loi qui est valable pour tous ! L'AFPA se doit d'être exemplaire si cette situation devait se reproduire.*

FIN DE LA SEANCE VERS 17h30

Calendrier des prochains CSEE :

- Séances plénières à Rennes les 17 mars, 21 avril. 19 mai à Auray, et 23 juin 2021 à Brest.
- Bureaux le 1^{er} avril à Rennes, 22 avril à Auray, 3 juin à Brest, et 29 juin à Rennes.

Votre délégation **FORCE OUVRIERE au CSE-E Bretagne est à votre entière disposition, n'hésitez pas à solliciter ses membres :**

- **Jean-Marc LEMEE**, élu titulaire au CSEE et au CSEC, Délégué syndical régional : 06 14 50 02 94 (AFPA Rennes)
- **Yann HUBERT**, élu suppléant au CSEE (AFPA Morlaix)
- **Stéphane KNAPP**, Représentant Syndical au CSEE et Délégué syndical régional : 06 15 11 55 13 (AFPA Loudéac)
- **Hervé FUSTEC**, Délégué Syndical régional (AFPA Morlaix)

Courriel : fo.afpa.bretagne@gmail.com

Bulletin d'adhésion à FO

Crédit d'impôt pour adhésion syndicale :

66 % des cotisations annuelles versées, dans la limite de 1 % de votre revenu brut imposable relevant de la catégorie des traitements, salaires, pensions et rentes viagères à titre gratuit.

Exemple : si votre cotisation annuelle, basée sur un barème lié à votre salaire, est de 150 €, le crédit d'impôt est de : 150 € x 66 % = 99 € soit un reste à charge réel de 51 € seulement. Si le crédit d'impôt excède l'impôt dû, l'excédent vous est restitué.

à retourner à Jean-Marc Lemée – c/o UD FO 35 – 35 rue d'Echange 35000 Rennes – ☎ UD : 02 99 65 36 50
ou à Stéphane Knapp – c/o AFPA Loudéac – ZA de St Bugan – rue Chateaubriand – CS30671 – 22606 Loudéac cedex.
ou par mail fo.afpa.bretagne@gmail.com

Nom : Prénom :

Adresse :

Téléphone : E-mail :

Centre d'affectation :

Type de contrat (CDI, CDD, intérim...) :

Date

Signature

QUI SOMMES NOUS ?

FO est un syndicat qui puise son origine dans la première Confédération interprofessionnelle, créée à Limoges en 1895, qui se nommait : Confédération Générale du Travail. Cette "CGT", à l'époque, avait pour seul objet la défense des intérêts des salariés. Par la suite, ce syndicat a subi l'influence politique de la SFIO et des communistes, ce qui provoqua plusieurs scissions. Tous ceux qui étaient attachés à l'indépendance syndicale condamnèrent et refusèrent la politisation de la CGT et sa soumission au Parti Communiste Français. C'est alors, par conviction, qu'ils créèrent en avril 1948 la « Confédération Générale du Travail **FORCE OUVRIERE** » (CGTFO).

Pourquoi avoir conservé le sigle CGT ?

Bien sûr, par fidélité à l'idéal de liberté et d'indépendance syndicale, qui était à l'origine de la création du mouvement syndical interprofessionnel, mais aussi pour garder ses racines et continuer le véritable syndicalisme indépendant. Aujourd'hui **FO** - historiquement et juridiquement la CGTFO - est le seul syndicat français libre et indépendant à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques et, de façon générale, de toute influence extérieure au syndicat. C'est sa force, c'est votre force.